

Die Rolle von Betriebsräten und Gewerkschaften bei Senioritätsentlohnung

Zwick, Thomas

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zwick, T. (2011). Die Rolle von Betriebsräten und Gewerkschaften bei Senioritätsentlohnung. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 18(1/2), 119-131. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-344035>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Thomas Zwick*

Die Rolle von Betriebsräten und Gewerkschaften bei Senioritätsentlohnung**

Zusammenfassung – Weshalb bezahlen Arbeitgeber Löhne, die mit der Betriebszugehörigkeit steigen? Die Prinzipal-Agent-Theorie betont, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten an sich binden und motivieren wollen, indem sie ihnen einen relativ niedrigen Einstiegslohn sowie im Laufe der Betriebszugehörigkeit stärker steigende Löhne bezahlen, als dies deren steigende Produktivität rechtfertigen würde. Dieser Beitrag versucht die empirische Relevanz der Prinzipal-Agent-Theorie zu testen und geht hierbei insbesondere auf die Rolle von Betriebsräten und Gewerkschaften ein. Er bestätigt die theoretischen Vorhersagen, die positive Einflussmöglichkeiten beider Institutionen nahelegen.

Seniority Wages and the Role of Works Councils and Unions

Abstract – Why do employers pay seniority wages? The principal-agent theory stresses that employers might want to keep and motivate their employees by paying them a low entry wage and wage increases with tenure, although this may not be justified by their productivity development. This contribution tests the empirical relevance of this seniority wage interpretation. Hereby, it focuses on the role of works councils and unions. The theoretical hypotheses predicting a positive impact of both institutions on seniority wages are confirmed.

Key words: **seniority wages, industrial relations, linked employer employee data** (JEL: J13, J21, J31)

* Prof. Dr. Thomas Zwick, Ludwig-Maximilians Universität (LMU), Ludwigstr. 28/RG, D – 80539 München und Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim. E-Mail: zwick@bwl.lmu.de.

Der Autor dankt Dorothea Alewell, Marie Collinet, Dieter Sadowski, Susanne Warning und zwei anonymen Gutachtern für wichtige Hinweise. Gedankt sei auch dem Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit am Institut für Arbeitsmarktforschung (FDZ) für dessen Unterstützung beim Datenzugang. Die Datenbasis für diesen Beitrag ist das Querschnittmodell (Version 1) des LIAB, Wellen 1997-2004. Der Datenzugang erfolgte über Gastaufenthalte sowie kontrolliertes Fernrechnen am FDZ.

** Artikel eingegangen: 25.1.2011
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 15.2.2011.

1. Einleitung

Ältere haben nach einer Entlassung große Schwierigkeiten, wieder eine Arbeitsstelle zu finden. Mit der Betriebszugehörigkeitsdauer steigende Löhne und die Produktivität übertreffende Lohnniveaus für Beschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit werden häufig als Grund hierfür genannt. Insbesondere in Deutschland sind sowohl die relativen Arbeitslosenquoten als auch die Arbeitslosigkeitsdauern Älterer deutlich höher als in anderen entwickelten Industrienationen. Zudem ist ihre Erwerbsquote ausgesprochen niedrig (OECD 2008) – siehe auch die Grafiken 1 und 2 im Anhang. Es zeigt sich zudem, dass Betriebe mit steilen Senioritätslöhnen weniger ältere Beschäftigte neu einstellen, ihre älteren Beschäftigten aber gut an sich binden können (Heywood et al. 2010; Zwick im Erscheinen). Diskutiert wird in diesem Zusammenhang auch, ob und ggf. wie der Staat Einfluss auf die Höhe der Arbeitskosten für ältere Mitarbeiter nehmen kann, um deren Beschäftigungschancen zu erhöhen. Ob und wie solche staatlichen Einflussnahmen wirken können und ob sie sinnvoll sind, hängt nicht zuletzt auch davon ab, welche Gründe Betriebe dafür haben, Senioritätslöhne zu zahlen.

Diese Frage steht im Mittelpunkt des vorliegenden Artikels. Im Schlussteil werden Implikationen für staatliche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer betrachtet.

Warum sollten Unternehmen aber ein Interesse daran haben, ihren Beschäftigten nach längerer Betriebszugehörigkeit einen Lohn zu zahlen, der oberhalb ihrer Produktivität liegt? Die Prinzipal-Agent-Theorie argumentiert, dass die Senioritätsentlohnung ein effizienter Mechanismus zur Motivation und Bindung der Beschäftigten darstellt (Lazear 1979, 1981). Die Grundidee ist hierbei, dass die Beschäftigten in den ersten Jahren ihrer Beschäftigung ein sogenanntes Lohnpfand aufbauen, indem sie einen Lohn unterhalb ihrer Produktivität erhalten. In einem impliziten Vertrag verpflichtet sich das Unternehmen, dieses Lohnpfand durch Lohnsteigerungen oberhalb der Produktivitätsentwicklung des Beschäftigten ab einer bestimmten Beschäftigungsdauer zurück zu zahlen. Da die Beschäftigten die Rückzahlungsperiode im Betrieb erreichen wollen, sind sie motiviert, den Anforderungen des Arbeitgebers an ihr Arbeitsverhalten zu entsprechen und langfristig im Unternehmen zu verbleiben. Sie würden bei einer Entlassung aufgrund zu geringer Arbeitsleistung oder einer Kündigung vor der regulären Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf (vollständige) Auszahlung des vorher geleisteten Lohnpfands haben. Durch die längere durchschnittliche Verweildauer der Beschäftigten in Betrieben mit kollektiven Lohnverhandlungen und/oder Betriebsräten ist das Thema langfristige Motivation der Beschäftigten in diesen Betrieben besonders wichtig (Pfeifer 2008; Addison 2009).

Ein direkter Vergleich der Produktivität mit der Entlohnung älterer Beschäftigter ist in den meisten Betrieben nicht möglich (siehe Hutchens 1989). Deshalb werden in diesem Beitrag mit Hilfe der Charakteristiken der Unternehmen, die steilere Senioritätslöhne erklären können, Indizien dafür gesammelt, dass ältere Beschäftigten oberhalb ihrer Produktivität entlohnt werden. Zudem wird gezeigt, dass Betriebsräte und Gewerkschaften positiv mit Senioritätslöhnen korreliert sind. Deshalb werden Vorschläge erarbeitet, wie im Rahmen der bestehenden industriellen Beziehungen und

tarifvertraglichen Regelungen Maßnahmen getroffen werden können, die die Beschäftigungschancen Älterer erhöhen.

2. Zusammenhang zwischen industriellen Beziehungen und Senioritätslöhnen

Betriebsräte sind daran interessiert, Beschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit gegen willkürliche Entlassungen zu schützen. Obwohl der Arbeitsmarkt in Deutschland stark reglementiert ist und es deshalb relativ teuer ist, ältere Beschäftigte freizusetzen (Dustmann/Pereira 2008; Heywood et al. 2010), werden viele ältere Beschäftigte gegen ihren Willen in die Arbeitslosigkeit entlassen. So gaben in einer aktuellen Umfrage beinahe 30 Prozent der 55 bis 59 Jahre alten Arbeitslosen an, dass der Grund für ihre Arbeitslosigkeit eine Entlassung war. Dies ist der bei weitem häufigste der genannten Arbeitslosigkeitsgründe – nur circa 6 Prozent der älteren Arbeitslosen gaben beispielsweise an, dass sie selbst gekündigt hätten oder ihr befristeter Arbeitsvertrag ausgelaufen sei (Puch 2009). Wir beobachten zudem, dass deutsche Unternehmen häufig Abfindungszahlungen bei der Entlassung älterer Beschäftigter leisten, um sich dabei nicht dem Vorwurf auszusetzen, sie würden Entlassungen willkürlich vornehmen. Ungefähr 90 Prozent dieser Zahlungen werden im gegenseitigen Einverständnis ausgehandelt. Nur rund 10 Prozent der übrigen Fälle – die vor Arbeitsgerichten landen, weil sich die Kontrahenten nicht auf eine Abfindungshöhe einigen können – werden hingegen zu Gunsten der Beschäftigten entschieden (Grund 2006). Dies bedeutet, dass es für ältere Beschäftigte trotz der gesetzlichen Beschränkungen risikoreich ist, gegen ihren Willen entlassen zu werden.

Die Anwesenheit von Betriebsräten führt deshalb einerseits zu einem verminderten Risiko dieser Beschäftigtengruppe, entlassen zu werden, andererseits aber auch zu einer Selbstselektion von Beschäftigten mit Interesse an einem längerfristigen Beschäftigungsverhältnis in diesen Betrieben. Betriebsräte erhöhen dadurch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer der Beschäftigten (Backes-Gellner et al. 1997; Pfeifer 2008). Zusätzlich verbessern Betriebsräte die Glaubwürdigkeit der Betriebe, ihre Beschäftigten auch in Perioden an sich binden zu wollen, in denen die Entlohnung die Produktivität übersteigt und sich an den impliziten Vertrag zu halten, der relativ stark steigende Löhne bis zum regulären Verrentungsaltern vorsieht (Bayo-Moriones et al. 2004; Addison 2009). Opportunistisches Verhalten der Betriebe, durch eine vorzeitige und vorgeschobene (und möglicherweise mit einer Abfindungszahlung versüßte) Entlassung einen Teil des in den ersten Jahren einbezahlten Lohnpfands einzubehalten, wird somit durch Betriebsräte erschwert (Lazear 1981). Insbesondere die gesetzlichen Mitsprachemöglichkeiten bei der Auswahl der zu entlassenden Mitarbeiter gemäß §§ 102-103 Betriebsverfassungsgesetz räumen Betriebsräten eine starke Verhandlungsposition ein (Backes-Gellner et al. 1997). Ein möglicher gesetzlicher Hebel zur Vermeidung willkürlicher Entlassungen von Beschäftigten mit langer Betriebszugehörigkeit ist § 1 des Kündigungsschutzgesetzes von 1969, nach dem Entlassungen nicht sozial ungerechtfertigt sein dürfen. Dies bedeutet, dass Entlassungen stets durch das Verhalten des Beschäftigten oder durch betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt werden müssen.

Gewerkschaften sind vielfach auch besonders an den Rechten und dem Wohlergehen älterer Beschäftigter interessiert – häufig auf Kosten der Interessen von Berufseinsteigern und jüngeren Beschäftigten. Dies könnte eine Konsequenz daraus sein, dass Gewerkschaften von Beschäftigten mit langer Betriebszugehörigkeit dominiert werden (Freeman/Medoff 1984). Kuhn/Robert (1989) zeigen zudem in einem theoretischen Gewerkschaftsmodell mit zwei Beschäftigten, dass sich die Rentenverteilung zugunsten der Beschäftigten erhöht, wenn das Lohnprofil ältere Beschäftigte gegenüber jüngeren Beschäftigten bevorzugt und zwar unabhängig von den Verteilungspräferenzen der Beschäftigten.

In Deutschland sind praktisch keine automatischen Senioritätsregeln in kollektiven Lohnverhandlungen festgelegt (Bispinck 2006). Deshalb erfolgen starke Steigerungen der Löhne für diejenigen, die im Betrieb verbleiben, freiwillig durch die Betriebe. Falls insbesondere Betriebe mit Betriebsräten und Gewerkschaften starke Senioritätslöhne anbieten, könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass sie das Agentenproblem einvernehmlich mit den Interessen der industriellen Beziehungspartner lösen wollen. Die Anreize, diese Lösung anzustreben, sind für Betriebe ohne Betriebsräte und Branchentarifverträgen zusammenfassend aus mindestens drei Gründen weniger attraktiv: erstens garantieren diese Institutionen, dass die Arbeitgeber die impliziten Verträge nicht durch opportunistisches Verhalten brechen, zweitens honorieren diese Institutionen das freiwillige Entgegenkommen bei der Senioritätsentlohnung durch Kompromisse bei anderen umstrittenen Verhandlungsbereichen und drittens erhöhen sie die Dringlichkeit der Lösung des Problems langfristiger Motivation der Beschäftigten durch eine Verlängerung deren durchschnittlicher Verweildauer.

Pfeifer (2008) und Heywood et al. (2010) argumentieren, dass neben der getrennten Betrachtung der dämpfenden Wirkung von Betriebsräten und Branchentarifverträgen auf die Beschäftigtenfluktuation auch deren Kombination eine zusätzliche Wirkung entfaltet. Ihr Argument lautet hier, dass Branchentarifverträge Verteilungskämpfe im Betrieb reduzieren helfen, während Betriebsräte durch die Vertretung der Interessen der Beschäftigten die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber erhöhen. Beide Effekte begünstigen das Entstehen von internen Arbeitsmärkten, die eine lange Beschäftigungsperspektive fördern sowie langfristige finanzielle Anreizsysteme notwendig machen. Deshalb wird in der empirischen Umsetzung zur Erklärung von Senioritätsentlohnung neben einem Dummy zum Vorhandensein von Betriebsräten und Branchentarifverträgen auch ein Interaktionseffekt hinzugefügt.

3. Weitere betriebliche Charakteristiken und Senioritätsentlohnung

In diesem Abschnitt werden eine Reihe weiterer Betriebscharakteristiken und deren Zusammenhang mit der Senioritätsentlohnung gemäß der Prinzipal-Agent-Hypothese kurz angeschnitten. Eine ausführliche Diskussion findet sich in Zwick (2009). Lazear (1979) argumentiert, dass die Einstiegsgehälter in Betrieben mit starker Senioritätsentlohnung niedriger sein müssen, um überhaupt ein Lohnpfand aufbauen zu können. Zudem sollte das Unternehmen Altersteilzeit unterstützen, um damit einen Teil der

Differenz zwischen Entlohnung und Produktivität zu sparen.¹ Zudem sollten größere Betriebe größere Schwierigkeiten haben, das Prinzipal-Agent-Problem zu lösen als kleinere Betriebe, weil die Überwachung der individuellen Arbeitsleistung der Beschäftigten aufwändiger ist (Milgrom/Roberts 1992; Hutchens 1989).

Betriebe mit höher qualifizierten Beschäftigten und mehr Weiterbildung sollten eine steilere Senioritätsentlohnung anbieten. Höher qualifizierte Beschäftigte haben häufig einen stärkeren diskretionären Spielraum und können mit höherer Motivation die Leistungsfähigkeit des Betriebs stärker beeinflussen (Sicherman 1990). Weiterbildung führt zu höherer Produktivität, die in Form von Lohnerhöhungen an die Beschäftigten weitergegeben werden (Zwick 2006; Dearden et al. 2006). Betriebe, die einen Sektor dominieren und höhere Gewinne als ihre Konkurrenten aufweisen, können ihren Bewerbern überzeugender ein implizites Beschäftigungsangebot machen, das eine Rückzahlung des Bonus in ferner Zukunft vorsieht. Zum einen ist das Risiko, dass keine Rückzahlung erfolgt, weil der Betrieb zahlungsunfähig geworden ist oder übernommen wurde, geringer. Zudem trifft diese Betriebe der Bruch des impliziten Vertrags mit dem einhergehenden Reputationsverlust bei zukünftigen Bewerbern härter. Betriebe mit einem hohen Frauenanteil sollten hingegen aufgrund deren niedrigeren erwarteten Betriebszugehörigkeit und dem höheren Risiko familienbedingter Beschäftigungspausen (Lazear/Rosen 1990) eine flachere Senioritätsentlohnung aufweisen.²

Neben der Prinzipal-Agent Interpretation können mit der Betriebszugehörigkeit steigende Löhne theoretisch auch durch Effizienzlöhne (Akerlof/Katz 1986) und die Humankapitaltheorie (Carmichael 1983; Hu 2003) begründet werden.³ Viele der oben diskutierten Korrelationen zwischen der Steigung der Senioritätslöhne und den betrieblichen Charakteristiken werden von allen drei Theorien vorhergesagt. Eine negative Korrelation der Senioritätsentlohnung mit Einstiegslohnen und eine positive Korrelation mit Altersteilzeit sind jedoch nur mit der Prinzipal-Agent-Theorie kompatibel.

¹ In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass in dieser Untersuchung nur erfasst wird, welche Betriebe Altersteilzeit freiwillig anbieten und nicht die Intensität der Nutzung der Altersteilzeit durch die Beschäftigten. Möglicherweise ist es zwar im Interesse der Betriebe, wenn ältere Beschäftigte im Tausch für flexiblere Arbeitszeiten oder eine frühere Verrentung auf einen Teil der Rückzahlung des Lohnpfands verzichten, dieses betriebliche Angebot stößt aber bei den Beschäftigten auf wenig Gegenliebe.

² Analog zur empirischen Senioritätslohnliteratur wird in diesem Beitrag nur die durchschnittliche Lohnsteigerung für alle Beschäftigte, die im Betrieb bleiben, berechnet. Eventuelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern können somit nur durch die Kontrolle des Frauenanteils gemessen werden.

³ Weitere relevante Theorien motivieren Senioritätslöhne mit einer Vorliebe von Beschäftigten für erzwungene Ersparnisse (Neumark 1995) oder einem Nutzengewinn aus transparenten und beständigen Lohnerhöhungen während der Beschäftigungsdauer bei einem Arbeitgeber (Hutchens 1989; Frank/Hutchens 1993). Diese Theorien führen zu ähnlichen Vorhersagen bezüglich der Steilheit der Entlohnung und der Motivation der Beschäftigten wie die Prinzipal-Agent-Theorie.

4. Schätzstrategie und Datenbeschreibung

Die Stärke individueller Senioritätslöhne lässt sich nicht direkt aus einer Querschnittsschätzung ableiten, in der die individuelle Lohnhöhe unter anderem durch die Länge der Betriebszugehörigkeit bestimmt wird. Der Grund hierfür ist, dass die Selektion der Beschäftigten bei steigender Betriebszugehörigkeit immer mehr zunimmt. Das heißt, dass Beschäftigte mit einer langen Betriebszugehörigkeit im Durchschnitt nicht mit denjenigen mit kurzer Betriebszugehörigkeit vergleichbar sind, da sie im Durchschnitt besser auf ihre Stellen passen und möglicherweise eine Reihe von anderen Beschäftigungsangeboten nicht wahrgenommen haben. Topel (1991) schlägt deshalb vor, nicht die Löhne von Beschäftigten untereinander zu vergleichen, sondern die beobachteten Lohnerhöhungen nur der jungen Beschäftigten zu verwenden, die im Betrieb verbleiben. Die Schätzergebnisse bestätigen in der Tat die Vermutung, dass ohne die Einbeziehung der Passung der Beschäftigten bei der Berechnung individueller Senioritätslöhne die Steilheit der Senioritätslöhne stark überschätzt wird.⁴

Gemäß der von Topel (1991) vorgeschlagenen Methode werden die individuellen Lohnerhöhungen der Beschäftigten berechnet, die in mindestens zwei aufeinander folgenden Jahren im gleichen Betrieb waren. Als erklärende Variable werden ausschließlich zeitvariable Informationen verwandt – die Betriebszugehörigkeitsdauer sowie die Berufserfahrungsdauer (sowie deren Potenzen). Daraus erhalten wir für jeden Beschäftigten einen Fehlerterm, der angibt, ob ein Beschäftigter – seine Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung ausgeklammert – eine Lohnerhöhung in seinem Betrieb erhalten hat, die über den allgemeinen Durchschnitt hinaus geht (oder nicht). In einem zweiten Schritt werden diese individuellen Fehlerterme auf das Betriebsniveau aggregiert und daraus kann bestimmt werden, ob ein Betrieb im Durchschnitt seinen Mitarbeitern einen Lohnaufschlag zahlt, der oberhalb oder unterhalb des Branchendurchschnitts liegt. Im dritten und letzten Schätzschritt werden die in den letzten Abschnitten genannten betrieblichen Charakteristiken zur Erklärung der Steilheit der betrieblichen Senioritätslöhne verwandt.

Zur Schätzung des Zusammenhangs zwischen Senioritätslöhnen und betrieblichen Charakteristiken verwendet dieser Beitrag die Wellen 1997-2004 des verknüpften Betriebs- und Beschäftigtenpanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (LIAB). Dieser Datensatz enthält die betrieblichen Charakteristiken aus dem repräsentativen IAB Betriebspanel und verknüpft damit die für diese Untersuchung wichtigen individuellen Charakteristiken Lohn, Betriebszugehörigkeit, Berufserfahrung, Geschlecht und Alter sämtlicher Beschäftigter zum Zeitpunkt der Betriebsbefragung (30. Juni jeden Jahres) (vgl. auch Jacobebbinghaus 2008; Zwick 2009).

⁴ Eine Bereinigung der Senioritätslöhne um die Passgenauigkeit der Mitarbeiter wird alternativ auch auf der Basis von Instrumentalvariablenregressionen in Querschnittlohnschätzungen vorgeschlagen. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass auch zeitinvariable Informationen zur Erklärung der Lohnsteigerungen herangezogen werden können und sich der Datensatz nicht nur auf die Mitarbeiter beschränkt, die den Arbeitgeber nicht wechseln. Die Instrumentalvariablenregressionen haben allerdings den Nachteil, dass spezifische und schwer zu testende Voraussetzungen bezüglich der Eigenschaften der Instrumente erfüllt sein müssen (Topel 1991; Altonji/Williams 2005; Zwick 2009).

Die beschreibenden Statistiken der verwandten Variablen können Tabelle 1 entnommen werden.

Tab. 1: Deskriptive Statistiken der verwandten Variablen

Variablen	Durchschnittswerte (Std. Abw.)	Beschreibung
Betriebszugehörigkeit	11.08 (8.97)	Jahre Betriebszugehörigkeit, imputiert
Berufserfahrung	16.54 (8.60)	Jahre Berufserfahrung, imputiert
Lohn	4.56 (0.40)	Logarithmierter Lohn, imputiert
Anteil Sekundarschulabschluss ohne berufliche Qualifikation	0.16 (0.37)	Dummy, 1 = höchster Schulabschluss ist Sekundarschulabschluss ohne berufliche Qualifikation, 0 = sonst
Anteil Sekundarschulabschluss mit berufliche Qualifikation	0.62 (0.49)	Dummy, 1 = ... Sekundarschulabschluss mit beruflicher Qualifikation, 0 = sonst
Anteil Tertiärschulabschluss ohne berufliche Qualifikation	0.01 (0.11)	Dummy, 1 = ...Tertiärschulabschluss ohne berufliche Qualifikation, 0 = sonst
Anteil Tertiärschulabschluss mit berufliche Qualifikation	0.05 (0.22)	Dummy, 1 = ... Tertiärschulabschluss mit beruflicher Qualifikation, 0 = sonst
Anteil Fachhochschule	0.05 (0.22)	Dummy, 1 = ... Fachhochschulabschluss, 0 = sonst
Anteil Universität	0.07 (0.26)	Dummy, 1 = ... Universität, 0 = sonst
Anteil Frauen	0.25 (0.43)	Dummy, 1 = weiblich, 0 = männlich
Anteil Ausländer	0.10 (0.30)	Dummy, 1 = Ausländer, 0 = Deutscher
Betriebsrat	0.91 (0.29)	Dummy, 1 = Betriebsrat, 0 = kein Betriebsrat
Positive Gewinnsituation	0.28 (0.45)	Dummy, 1 = Gewinnsituation ist besser als bei Wettbewerbern
Branchentarifvertrag	0.91 (0.28)	Dummy, 1 = Branchentarifvertrag
Weiterbildungsanteil	0.33 (0.28)	Anteil der im letzten halben Jahr weitergebildeten Beschäftigten
Altersteilzeit	0.83 (0.37)	Dummy, 1 = Altersteilzeit

Quelle: LIAB Querschnittversion, Wellen 1998-2004

5. Welche Unternehmen zahlen hohe Senioritätslöhne?

Der durchschnittliche jährliche Lohnzuwachs für Beschäftigte, die beim gleichen Arbeitgeber bleiben, wird in Tabelle 2 berechnet. Im nächsten Schätzschritt werden die Residuen der individuellen Lohngleichungen auf die Betriebsebene aggregiert. Da sich in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren möglicherweise unterschiedliche betriebliche Praktiken bezüglich der Gewährung von Senioritätslöhnen etabliert haben, werden anschließend die jeweiligen Senioritätslohndurchschnitte der Wirtschaftssektoren abgezogen. Somit erhält man einen Indikator für betriebliche Senioritätslöhne, der in eine Dummyvariable umgewandelt werden kann. Diese Dummyvariable erhält den Wert eins, falls der Betrieb Senioritätslöhne oberhalb des Branchendurchschnitts bezahlt und sonst den Wert Null.⁵ Dieser Indikator wird nun als abhängige Variable in

⁵ Die Ergebnisse sind inhaltlich identisch, wenn die relativen Abweichungen vom Branchendurchschnitt in einer Kleinstquadratschätzung als abhängige Variable verwandt werden (Zwick 2009).

einer Probit-Schätzung verwandt und durch die folgenden Variablen erklärt: Qualifikationsanteile der Beschäftigten, Weiterbildungsanteil, Einstiegslöhne, Altersteilzeitdummy, Gewinnsituation, Frauenanteil und Anteil Ausländer, Anwesenheit von Betriebsrat, Branchentarifvertrag, Betriebsgrößendummies und Sektordummies (siehe auch die in Hutchens (1989) vorgestellten Schätzungen mit indirekten Indikatoren für betriebliche Senioritätslöhne).⁶

Tab. 2: Jährliches Lohnwachstum für Beschäftigte, die im gleichen Betrieb verbleiben, abhängige Variable: jährliche Differenz der logarithmierten Löhne, Westdeutschland

	OLS Regression	
	Koeff.	Std. Abw.
Δ Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit	0,115 ***	0,001
Δ Betriebszugehörigkeit ² *100	-0,218 ***	0,003
Δ Betriebszugehörigkeit ³ *1000	0,081 ***	0,001
Δ Betriebszugehörigkeit ⁴ *10000	-0,010 ***	0,000
Δ Berufserfahrung ² *100	-0,621 ***	0,006
Δ Berufserfahrung ³ *1000	0,211 ***	0,002
Δ Berufserfahrung ⁴ *10000	-0,027 ***	0,000
Anzahl Beobachtungen (Individuen)	5.305.623	
R ²	0,02	

Quelle: LIAB Querschnittversion, Wellen 1998-2004

Tabelle 3 zeigt die folgenden Korrelationen: Größere Betriebe, Betriebe mit höher qualifizierten Beschäftigten, Altersteilzeit, niedrigen Einstiegslöhnen sowie mit Betriebsräten und Branchentarifverträgen haben häufiger steilere Senioritätslöhne als die anderen Betriebe in der selben Branche. Wenn sowohl Betriebsräte als auch Branchentarifverträge gemeinsam vorhanden sind, hat dies eine weitere positive und signifikante Korrelation mit Senioritätslöhnen zur Folge. Betriebe mit einem hohen Anteil an Frauen und Ausländern und hoher Weiterbildungsintensität zahlen niedrigere Senioritätslöhne. Diese Korrelationen sind alle mit unseren Hypothesen zur Senioritätsentlohnung als Lösung für Prinzipal-Agent-Probleme durch den Aufbau eines Lohnpfandes vereinbar (und widersprechen teilweise den Vorhersagen der Effizienzlohntheorie sowie der Humankapitaltheorie). Insbesondere zeigen sie, dass Betriebsräte und Branchentarifverträge Senioritätslöhne begünstigen. Dieses Ergebnis wird auch von Topel (1991) gezeigt, der Senioritätslöhne getrennt für Gewerkschaftsmitglieder und die anderen Beschäftigten geschätzt hat.

⁶ Da die Variable zur Altersteilzeit nur für das Jahr 2002 vorliegt und die Ergebnisse durch die Einbeziehung mehrfacher Beobachtungen von Unternehmen im Panel beeinflusst werden könnten, wird der Zusammenhang nur für das Jahr 2002 geschätzt. Eine alternative Schätzung mit den betrieblichen Beobachtungen für den gesamten Messzeitraum ergibt allerdings praktisch identische Ergebnisse (Zwick 2009).

Tab. 3: Determinanten hoher betrieblicher Senioritätslöhne, West-Deutschland 2002

	Probit-Regression	
	Koeff.	Std. Abw.
Altersteilzeit	0,060 ***	0,002
Anteil Sekundarschulabschluss ohne berufliche Qualifikation	-0,079 ***	0,006
Anteil Sekundarschulabschluss mit berufliche Qualifikation	-0,100 ***	0,005
Anteil Tertiärschulabschluss mit berufliche Qualifikation	0,839 ***	0,001
Anteil Fachhochschule	1,183 ***	0,001
Anteil Universität	1,406 ***	0,001
Anteil Frauen	-0,093 ***	0,004
Anteil Ausländer	-1,082 ***	0,008
Positive Gewinnsituation	0,414 ***	0,002
Betriebsrat	0,037 ***	0,005
Branchentarifvertrag	0,113 ***	0,005
Interaktion Betriebsrat/Branchentarifvertrag	0,148 ***	0,006
Weiterbildungsanteil	-0,043 ***	0,002
Einstiegslöhne	-0,116 ***	0,003
Betriebsgröße 5-20	-0,042 ***	0,007
Betriebsgröße 21-100	-0,053 ***	0,003
Betriebsgröße 501-2000	0,020 ***	0,002
Betriebsgröße >2000	0,084 ***	0,002
Anzahl Beobachtungen (Unternehmen)	6049	
R^2	0,20	

Kommentare: abhängige Variable: Dummyvariable mit Wert eins für Betriebe mit steilerer Senioritätsentlohnung als der Branchendurchschnitt, marginale Effekte, heterogenitätsrobuste Standardfehler, Regression enthält zusätzlich eine Konstante und 16 Sektordummies.

Quelle: LIAB Querschnittversion, Welle 2002

6. Schlussfolgerungen

Dieser Beitrag argumentiert, dass Betriebe Senioritätslöhne dafür einsetzen, ein Lohnpfand aufzubauen. Dies bedeutet, dass in Betrieben mit steilen Senioritätslöhnen jüngere Beschäftigte Löhne unterhalb und ältere Beschäftigte Löhne oberhalb ihrer Produktivität bekommen. Aufgrund der schweren Messbarkeit von Produktivitätsprofilen über die Betriebszugehörigkeitsdauer der Mitarbeiter kann nur schwer festgestellt werden, ob Betriebe mit steilen Senioritätslöhnen tatsächlich ihren schon lange im Betrieb befindlichen Beschäftigten einen Lohn oberhalb ihrer Produktivität zahlen. Die empirische Literatur greift zur Beantwortung dieser Frage deshalb auf indirekte Indikatoren, wie die Beschäftigungsstruktur sowie das Einstellungsverhalten der Betriebe zurück. Einschlägige Studien für Deutschland finden hierbei, dass Betriebe mit starken Senioritätslöhnen in der Tat weniger ältere Beschäftigte einstellen (und diese dann häufig nur in Teilzeit beschäftigen), ihre Beschäftigten allgemein jedoch länger

an sich binden können (Heywood et al. 2010; Heywood et al. im Erscheinen; Zwick im Erscheinen). Dies sind weitere Hinweise darauf, dass die Senioritätslöhne in diesen Betrieben einen über die Produktivität hinausgehenden Lohnaufschlag bei älteren und lange im Betrieb Beschäftigten implizieren.

Betriebsräte und Gewerkschaften haben einen positiven Einfluss auf Senioritätslöhne. Dies kann daran liegen, dass sie Garanten dafür sind, dass Betriebe sich an die impliziten Verträge halten und nicht opportunistisch die Gelegenheit ergreifen, ihren „überbezahlten“ älteren Beschäftigten zu kündigen. Zudem könnten die Geschäftsführer dieser Betriebe dem Wunsch von Betriebsräten und Gewerkschaften entgegen kommen, Beschäftigte mit einer langen Betriebszugehörigkeit finanziell gut zu stellen. Schließlich könnte auch eine Rolle spielen, dass langfristige Anreizmechanismen wie Senioritätslöhne in diesen Betrieben mit ihren deutlich längeren Verweildauern wichtiger sind als in anderen Betrieben.

Vielfach wird behauptet, dass steile Senioritätslohnprofile die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Beschäftigten in Deutschland reduzieren und die politisch erwünschte Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter erschweren (OECD 2006). Ein Einwirken der Politik auf Senioritätslohnelemente in Tarifverträgen erscheint hier eine erste adäquate Reaktion zu sein. Regelungen zu Senioritätslöhnen sind jedoch nicht direkt in Tarifverträgen verankert und stellen somit eine freiwillige Übereinkunft zwischen den Tarifparteien dar. Zwar werden in vielen Branchentarifverträgen Vorschläge zur zeitlichen Staffelung von in Tarifverträgen vorgegebenen Senioritätsaufschlägen gemacht – dies ist analog zu den Vorschlägen zur Spreizung der Tariflöhne nach Leistungsstufe (Bispinck 2006). In der Praxis weichen Betriebe jedoch von diesen Vorgaben ab und substituieren beispielsweise eine Beförderung in die nächste Leistungsstufe durch eine vorgezogene Erhöhung der Senioritätsstufe. Dieses Verhalten führt beispielsweise zu dem bekannten Muster, dass gerade beförderte Mitarbeiter häufig in niedrigen Lohnquantilen einer Leistungsstufe zu finden sind (Baker et al. 1994; Pfeifer 2008). Somit können Betriebe Beschäftigte, die nicht befördert wurden, durch Senioritätslohnaufschläge motivieren. Zudem könnten Betriebsräte ihr Vorschlagsrecht zur Einordnung der Beschäftigten in Tarifklassen dazu nutzen, relativ zügige Höhergruppierungen in den Senioritätsstufen für ausgewählte Beschäftigtengruppen zu erreichen (Addison et al. 2010).

Deshalb ist es einerseits kaum möglich, über Tarifverträge einen Einfluss auf Senioritätslöhne auszuüben. Andererseits scheinen steile Senioritätslöhne (im Vergleich zu möglicherweise teureren Alternativen) ein effizientes Mittel zu sein, betriebliche Ziele der Motivation und Bindung der Mitarbeiter zu erreichen. Somit stellt sich die Frage, ob nicht ein staatliches Eingreifen zur Reduktion von Senioritätslöhnen im Sinne der Erhöhung der Beschäftigungschancen älterer Beschäftigte möglicherweise unerwünschte Nebenwirkungen hätte und ob nicht indirekte Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Mitarbeiter eine bessere Lösung wären. Allerdings zeigen nur wenige in diese Richtung zielende staatliche Maßnahmen bisher eine messbare positive Wirkung (Eichhorst/Zimmermann 2007). So hatte beispielsweise die (temporäre) Erweiterung des Kreises der Förderungsberechtigten von Eingliederungszuschüssen für ältere Arbeitslose zumindest für Frauen in Ostdeutschland eine kleine Erhöhung deren Wiederbeschäftigungschancen zur Folge (Boockmann et

al. im Erscheinen).⁷ Das interessante Instrument der Entgeltsicherung wurde mit jährlich nur wenigen hundert Teilnehmern in einem zu kleinen Umfang angewandt, um einen messbaren Erfolg zu haben (Brussig et al. 2006).⁸

Die mangelnde Effektivität dieser staatlichen Unterstützungsmaßnahmen zur Erhöhung des Wiedereingliederungserfolgs älterer Arbeitsloser kann somit bisher vor allem Problemen bei der Umsetzung, nicht jedoch der Stoßrichtung der Maßnahmen – die Arbeitskosten älterer Wiedereinsteiger zu senken – zugeschrieben werden. Es muss somit zukünftigen Evaluierungen staatlicher Maßnahmen zur Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser vorbehalten bleiben, herauszufinden, ob eine Senkung ihrer Arbeitskosten die Beschäftigungschancen erhöhen. Dies könnte weitere indirekte Rückschlüsse auf eine möglicherweise oberhalb der Produktivität der Beschäftigten liegende Bezahlung älterer Beschäftigter mit hoher Betriebszugehörigkeitsdauer implizieren.

Literatur

- Addison, J. (2009): *The Economics of Codetermination – Lessons from the German Experience*. Houndsmills: Palgrave Macmillan.
- Addison, J./Teixeira, P./Zwick, T. (2010): German Works Councils and the Anatomy of Wages. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 63(2): 247-270.
- Akerlof, G./Katz, L. (1986): Do Deferred Wages Dominate Involuntary Unemployment As a Worker Discipline Device? NBER Working Paper 2025, Cambridge MA.
- Altonji, J./Williams, N. (2005): Do Wages Rise with Job Seniority? A Reassessment. In: *Industrial & Labor Relations Review*, 58(3): 370-397.
- Backes-Gellner, U./Frick, B./Sadowski, D. (1997): Codetermination and Personnel Policies of German Firms: the Influence of Works Councils on Turnover and Further Training. In: *International Journal of Human Resource Management*, 8(3): 328-347.
- Baker, G./Gibbs, M./Holmstrom, B. (1994): The Wage Policy of a Firm. In: *Quarterly Journal of Economics*, 109(4): 921-55.
- Bayo-Moriones, A./Galdon-Sanchez, J./Güell, M. (2004): Is Seniority-Based Pay Used as a Motivation Device? Evidence from Plant Level Data, IZA Discussion Paper 1321, Bonn.
- Bispinck, R. (2006): Senioritätsregeln in Tarifverträgen. In: *Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer*, Berlin: 129-200.
- Boockmann, B./Zwick, T./Ammermüller, A./Maier, M. (im Erscheinen): Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among Older Workers? Evidence from Two Natural Experiments, ZEW Discussion Paper 07-001, Mannheim. In: *Journal of the European Economic Association*.
- Brussig, M./Bernhard, S./Jaenichen, U./Zwick, T. (2006): Compensating for Wage Losses after Unemployment: Experiences with a New Earnings Insurance Scheme for Older Employees in Germany. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 39(3/4): 491-504.
- Carmichael, L. (1983): Firm-Specific Human Capital and Promotion Ladders. In: *Bell Journal of Economics*, 14: 251-258.

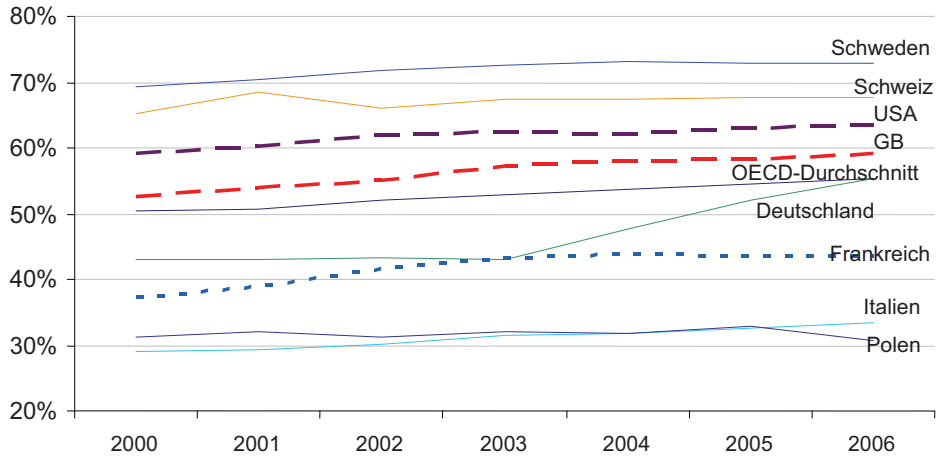
⁷ Eingliederungszuschüsse gewähren Unternehmen für eine beschränkte Zeit eine Lohnsubvention, wenn sie Arbeitslose mit einem Wiedereingliederungsnachteil (in diesem Fall ihr Alter) einstellen anstatt leichter zu vermittelnde Arbeitslose.

⁸ Entgeltsicherung gewährt älteren Arbeitslosen einen auf ihre restliche potenzielle Arbeitslosengelddauer beschränkten Lohnaufschlag, wenn sie eine deutlich schlechter bezahlte Tätigkeit annehmen als ihre frühere Beschäftigung.

- Dearden, L./Reed, H./Reenen, J. van (2006): The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data. In: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 68(4): 397-421.
- Dustmann, C./Pereira, S. (2008): Wage Growth and Job Mobility in the United Kingdom and Germany. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 61(3): 374-393.
- Eichhorst, W./Zimmermann, K. (2007): Dann waren's nur noch vier – wie viele (und welche) Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik brauchen wir noch? IZA Discussion Paper 2605, Bonn.
- Frank, R./Hutchens, R. (1993): Wages, Seniority, and the Demand for Rising Consumption Profiles. In: *Journal of Economic Behavior and Organization*, 21(1): 251-276.
- Freeman, R./Medoff, J. (1984): *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Grund, C. (2006): Severance Payments for Dismissed Employees in Germany. In: *European Journal of Law and Economics*, 22(1): 49-71.
- Heywood, J./Jirjahn, U./Tsertsvardze, G. (2010): Hiring Older Workers and Employing Older Workers: German Evidence. In: *Journal of Population Economics*, 23(2): 595-615.
- Heywood, J./Jirjahn, U./Tsertsvardze, G. (im Erscheinen): Part Time Work and the Hiring of Older Workers. In: *Applied Economics*.
- Hu, L. (2003): Compensation Structures of Large Firms. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 56(4): 663-681.
- Hutchens, R. (1989): Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade. In: *Journal of Economic Perspectives*, 3(4): 49-64.
- Jacobebbinghaus, P. (2008): LIAB Datenhandbuch, Version 3.0. FDZ Datenreport 03/2008, Nürnberg.
- Kuhn, P./Robert J. (1989): Seniority and Distribution in a Two-Worker Trade Union. In: *Quarterly Journal of Economics*, 104(3): 485-505.
- Lazear, E. (1979): Why is there Mandatory Retirement? In: *Journal of Political Economy*, 87(6): 1261-1284.
- Lazear, E. (1981): Agency, Earnings Profiles Productivity and Hours Restrictions. In: *American Economic Review*, 71(4): 606-620.
- Lazear, E./Rosen, S. (1990): Male-female Wage Differentials in Job Ladders. In: *Journal of Labor Economics*, 8(1): 106-123.
- Milgrom, P./Roberts, J. (1992): *Economics, Organization and Management*. London: Prentice-Hall.
- Neumark, D. (1995): Are Rising Earnings Profiles a Forced-Saving Mechanism? In: *Economic Journal* 105 (428): 95-106.
- OECD (2006): *Ageing and Employment Policies – Live Longer, Work Longer*. Paris, OECD.
- OECD (2006): *Employment Outlook*. Paris, OECD.
- Pfeifer, C. (2008): An Empirical Note on Wages in an Internal Labour Market. In: *Economics Letters*, 99(3): 570-573.
- Puch, K. (2009): Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer. In: *STATmagazin Januar 2009*, Statistisches Bundesamt.
- Sicherman, N. (1990): Education and Occupational Mobility. In: *Economics of Education Review*, 9(2): 163-179.
- Topel, R. (1991): Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority. In: *Journal of Political Economy*, 99 (1): 145-176.
- Zwick, T. (2006): The Impact of Training Intensity on Establishment Productivity. In: *Industrial Relations*, 45(1): 26-46.
- Zwick, T. (2009): Why Pay Seniority Wages? In: *ZEW Discussion Paper 09-005*, Mannheim.
- Zwick, T. (im Erscheinen): The Employment Consequences of Seniority Wages, *ZEW Discussion Paper 08-039*, Mannheim. In: *Industrial and Labor Relations Review*.

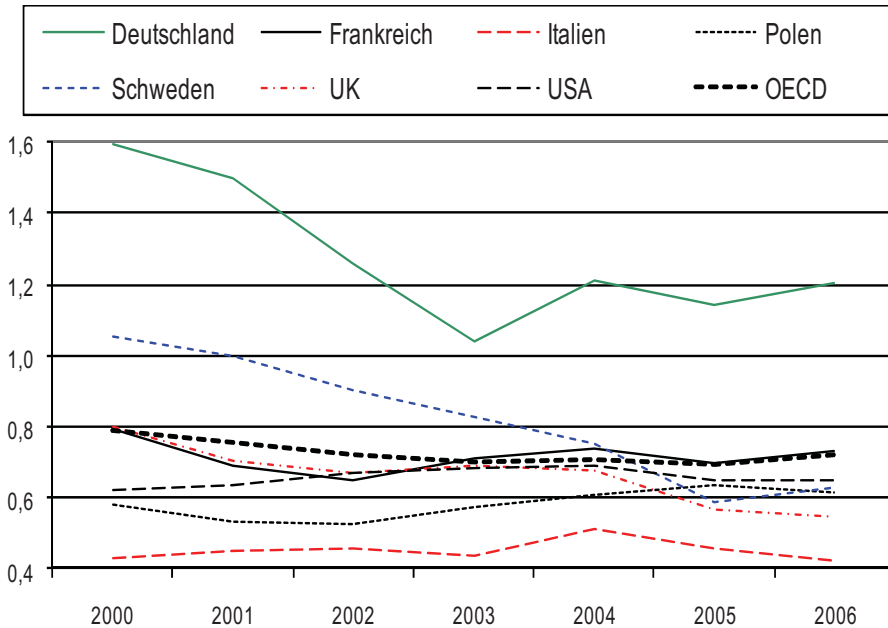
Anhang

Grafik 1: Erwerbsquote älterer Beschäftigte ab 50 Jahren im internationalen Vergleich



Quelle: OECD (2008), eigene grafische Darstellung

Grafik 2: Relative Arbeitslosigkeit Älterer (über 50 Jahre) im Vergleich zu Jüngeren (unter 30 Jahre)



Quelle: OECD (2008), eigene grafische Darstellung